

Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Volume 2 No 1 Tahun 2018

ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL KABUPATEN PANGKEP

Akmal¹,Asdi²,St.Marhumi³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univesitas Muhammadiyah Makassar
(akmalamir8686@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di Pt. Prima Karya Manunggal Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di jalan Poros Tonasa 2 Kabupaten Pangkep. Teknik pengumpulan data dan penggalan informasi terhadap 1 informan kunci dan 5 informan non kunci menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan berupa tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar dan tunjangan status atau jabatan di perusahaan agar dapat meningkatkan memotivasi kerja kepada karyawan

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Pemimpin perusahaan harus berusaha untuk memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Dalam hal ini karyawan memegang peranan penting dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pemimpin yang baik akan berusaha memberikan kompensasi pada karyawan guna menumbuhkan rasa semangat bekerja. Kompensasi finansial maupun non finansial penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi dapat dijadi tolak ukur kinerja karyawan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai

berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga perusahaan terhadap karyawan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini sebagai atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Prima Karya Manunggal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang selalu memperhatikan kinerja karyawan yang mereka miliki dan memberikan kompensasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menggapai tujuan perusahaan. Perusahaan ini terletak di kabupaten pangkep, namun selain di kabupaten pangkep, perusahaan ini mempunyai beberapa cabang di Makassar, kendari, bitung.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kompensasi finansial pada PT. Prima Karya Manunggal. Adapun judul penelitian ini adalah "Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Menurut Hasibuan (2013:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Pengertian Kompensasi

Menurut Ardana (2012:153), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi." Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan

baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Fajar dan Heru (2010, kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama, antara lain: menarik pelamaran kerja yang potensial, mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya yaitu faktor pemerintah, standar biaya hidup dan ukuran perbandingan upah. Menurut Rivai (2004) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan berupa dana pensiunan, keselamatan kerja, keamanan, dan tunjangan fasilitas jabatan. Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Menurut Sutrisno (2012:109), "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan tanggung jawab dan perannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Maslow (dalam bangun 2012) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Macam-Macam Motivasi

Macam-macam motivasi Menurut Hasibuan (2013:149) yaitu: Motivasi langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu

karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penelitian ini yaitu pada kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten Pangkep.

Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian

Penelitian ini dilakukan di jalan poros Tonasa 2 Kabupaten Pangkep. Adapun situs penelitian ini yaitu pada perusahaan di PT. Prima Karya Manunggal.

Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari instansi yang bersangkutan dengan melakukan wawancara mendalam terhadap informan kunci yakni 1 orang manajer sumber daya manusia dan informan non kunci yakni 5 orang karyawan PT. Prima karya. Data skunder diperoleh dari buku, jurnal dan internet yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pedoman wawancara dan pedoman observasi berisi daftar pertanyaan yang akan dikaji lebih mendalam mengenai permasalahan dalam penelitian serta alat

dokumentasi untuk memudahkan peneliti dalam pengambilan dan pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan Penelitian

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 2 orang, yang terdiri dari A. Halid. SE sebagai manajer SDM di PT.Prima Karya Manunggal, kemudian informan yang kedua yaitu Firdaus sebagai Kepala Seksi Personalia di PT Prima Karya Manunggal.

Deskripsi Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian di atas merupakan proses dari penelitian lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan memenuhi persyaratan administrasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diantaranya tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar, dan tunjangan untuk jabatan atau status.

Tunjangan keamanan sosial

Tunjangan keamanan sosial merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti :Tunjangan dalam hal kecelakaan kerja (mengikut pada program BPJS ketenaga kerjaan) Tunjangan hari tua, Tunjangan kematian, Tunjangan pension, Tunjangan pensiun merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti; Tunjangan DPLK (simponi) yang bekerja sama dengan Bank BNI, Uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan, Tunjangan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan hanya berupa seminar dan pelatihan namun tidak ditunjangkan untuk biaya pendidikan. Tunjangan liburan merupakan tunjangan yang didapatkan setiap karyawan.

Tunjangan liburan terbagi dua yaitu; Cuti biasa, dimana masa cuti diberikan kepada karyawan selama 14 hari dalam setahun. Cuti panjang, dimana masa cuti diberikan kepada karyawan selama 90 hari (3 bulan) dalam setahun dan gaji pokok tetap berjalan. Tunjangan Hari Besar, merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang akan merayakan hari raya, tunjangan ini diberikan 2 minggu sebelum hari raya. Tunjangan untuk jabatan atau status, merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau status yang diperoleh di dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti : Motivai langsung material, motivasi ini diberikan kepada karyawan yang pensiun berupa cincin emas sebanyak 10 gram, ataupun diberangkatkan haji atau umroh. Motivasi tidak langsung material, motivasi ini diberikan kepada karyawan berupa sertifikat dan terkadang imbalan yang memiliki prestasi dibidangnya. Motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor, dimana motivasi ini berupa bangunan kantor yang layak dengan interior dan eksterior yang memadai seperti peralatan kantor dan ruangan. Motivasi tidak langsung dengan suasana kantor, dimana motivasi ini berupa suasana kantor yang kondusif, hubungan antar karyawan baik, memberikan kekuatan (*support*) sesama keryawan ataupun dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar dan tunjangan untuk jabatan atau status diberikan kepada karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep yang didukung oleh teori mangkunegara (2009 : 83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Motivasi kerja juga diberikan kepada karyawan PT. Prima Karya Manunggal yang berupa motivasi langsung material, motivasi langsung non material, motivasi tidak langung dengan faslitas kantor dan motivasi tidak langsung dengan suasana kantor yang didukung oleh teori Hasibuan (2014 : 95) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka penelitian dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan berupa tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar dan tunjangan status atau jabatan di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep memberikan motivasi kepada karyawan diantaranya motivasi langsung material, motivasi tidak langsung material, motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor, dan motivasi tidak langsung dengan suasana kantor agar dalam proses berlangsungnya pekerjaan tidak mengalami hambatan.

Saran

1. Untuk meningkatkan kerja karyawan sebaiknya PT. Prima Karya Manunggal melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan melakukan evaluasi terhadap kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kerja karyawan sebaiknya PT. Prima Karya Manunggal memberikan biaya pendidikan kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut bisa maju dan berkembang.
3. Dalam penelitian ini variabel yang dianalisis adalah kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan maka dari itu sebaiknya peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Erlangga, Jakarta
- Fajar, Siti Al., & Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek. Edisi 1*. Cetakan 1. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi 1. Cetakan keempat*. Prenada Media Group. Jakarta